



# **KUNTOUTTAVAN KOULUTUKSEN HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ**

Juha Pääskylä

Ammatillisen opettajankoulutuksen  
kehittämishanke  
Helmikuu 2013  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu  
Tampereen ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Pääskylä Juha  
Kuntouttavan koulutuksen hyviä käytäntöjä

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 23 sivua + 4 liitesivua  
Helmikuu 2013

---

Kehittämishanke pohjaa kokemuksiin kahdesta laajasta Euroopan sosiaalirahaston (ESR) yhteisöaloiteprojektista vuosina 1996–1999 (Employment Horizon) ja 2002–2005 (EQUAL). Kehittämisalueena oli kokeilla, minkälaisilla tukitoimilla työhallinnon työvoimakoulutus voisi soveltua erityistuen tarvitseville opiskelijoille, jotka työttöminä ollessaan valmentautuivat ammatillisesti työllistymään avoimille työmarkkinoille. Tukitoimet kattoivat sekä opiskelijaan henkilökohtaisen tuen (yksilöohjaus, ammatillinen valmentautuminen), verkostotyön sekä työpaikalle tarjottu tuki työnantajille ja työyhteisölle.

Raportin alussa valotetaan yhteiskunnallista kontekstia, jossa kuntouttavaa koulutusta on tarkoitus jatkossa kehittää. Lisäksi kehittämishankkeen tarkoituksena on siirtää kuntouttavan koulutuksen kehittämistoiminnan kautta syntyneitä hyviä käytäntöjä koulutusorganisaatioiden hyödynnettäväksi. Raportti keskittyy kuntouttavan koulutuskonseptin luomiseen ja sen piirteiden peilaamiseen työhallinnon selvityksiin, strategiapapereihin ja tulevaisuuden painopistealueisiin.

Kuntouttavan koulutuksen tarjoajia seutukunnallisina toimijoina peilataan suhteessa Helka-selvitykseen (Heininen 2007). Koulutusorganisaatioita paikannetaan erityisesti suhteessa seudun välityömarkkinoihin.

Raportissa ehdotetaan kehittämään kokonaisvaltainen, integroitu kuntouttavan koulutuksen konsepti, joka pitää sisällään palvelukokonaisuuden (työllistymispolun) alku-, keskivaiheen ja loppupään työllistymispalvelut. Koulutusorganisaatioiden tulisi jatkossa kehittää voimakkaasti työelämälähtöisiä polun loppupään uusia palvelutuotteita.

Raportissa ehdotetaan, että nykytilanteen mukaisia pirstaleisia ohjauksen ja tuen palveluja integroitaisiin isommiksi kokonaisuuksiksi. Tällöin erillinen ohjaava ja valmentava koulutus olisi upotettu sisään pitempiäaikaiseen koulutusprosessiin. Konkreettisen toiminnan organisoimisen lisäksi esitetään 'integroivan työllistymisen toimintamallin' mukaista toimintaa, jossa kuntouttavat elementit tuodaan heti alusta mukaan koulutusprosessiin ja tuki tuodaan työpaikkatasolle integroivan työllistymisen hyvien käytäntöjen mukaisesti.

Kehittämishankkeen tarkoituksena on siis siirtää kehittämistyön hyviä käytäntöjä kaikkien koulutusorganisaatioiden käyttöön, jotka haluavat kehittää kuntouttavaa ammatillista koulutusta opiskelijaryhmälle, joilla on erityistarpeita sekä ammatillisen opiskelun että työllistymisen suhteen. Perinteisen, muodolliseen kvalifikaatioon (tutkintoon) perustuvan koulutuksen sijasta erityishuomiota mallissa kohdistetaan työllistymiskynnyksen madaltamiseen koulutuksen aikana.

---

Asiasanat: kuntouttava koulutus, työllistymispalvelujen kehittäminen

## SISÄLLYS

1	KUNTOUTTAVAN KOULUTUKSEN INTEGROITU KOKONAISKONSEPTI.....	4
2	YHTEISKUNNALLINEN KONTEKSTI.....	5
2.1	Erityisopetus.....	5
2.2	Aktivointitoiminta ja työllistävä toiminta Suomessa .....	6
3	KOULUTUSORGANISAATIOIDEN SUHDE VÄLITYÖMARKKINOIHIN.....	8
3.1	Kokonaisvaltainen, integroitu koulutuskonsepti.....	8
3.2	Kuntouttavan koulutuksen työelämäläheisyys.....	9
3.3	Palveluketjun loppupään palvelujen kehittäminen.....	9
4	MIKSI INTEGROIVAN TYÖLLISTYMISEN HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ KANNATTA LEVITTÄÄ?.....	11
5	OHJAAVAN JA VALMENTAVAN KOULUTUKSEN LIITTÄMINEN AMMATILLISEEN KOULUTUKSEEN (TYÖVOIMAKOULUTUKSENA) .....	12
6	MALLIN KONKREETTINEN TOTEUTTAMINEN AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA .....	14
6.1	Ryhmätoimintajakso .....	14
6.2	Koulutustarpeen arviointijakso .....	14
6.3	Kuntouttava työote koulutuksessa .....	16
7	POLUN ALKUPÄÄN SUHDE KUNTOUTTAVAN KOULUTUKSEN KONSEPTIIN	17
7.1	Työpajat.....	17
7.2	Kuntouttava työtoiminta .....	18
7.3	Sosiaalinen työllistäminen.....	18
8	MITÄ HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ KOULUTUSORGANISAATIOT VOIVAT HYÖDYNTÄÄ? .....	19
9	OPETTAJIEN JA YHTEISTYÖTAHOJEN KOULUTUSMODULIEN KEHITTÄMISTOIMINNAN KÄYNNISTÄJÄNÄ .....	21
	KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTAKIRJALLISUUS .....	23
	LIITE.....	24

## 1 KUNTOUTTAVAN KOULUTUKSEN INTEGROITU KOKONAISKONSEPTI

Tämä kuntouttavan koulutuksen kokonaiskonseptin esittäminen perustuu ajatukseen siitä, että sen avulla on mahdollista siirtää kehittämistyön hyviä käytäntöjä koulutusorganisaatioiden käyttöön varsinkin aikuiskoulutuspuolella. Näitä hyviä käytäntöjä esitellään kehittämishankkeen lopussa olevassa 'integroivan työllistymisen tuotekortissa'. Tärkeimpinä lähtökohtia ovat opiskelijälähtöisyys, sopimuksellisuus, tavoitteellisuus ja dialogisuus. Opiskelija saa tukea koulutusprosessin aikana yksilöohjaajalta, ammatilliselta valmentajalta sekä moniammatillisen verkostotyön kautta. Lisäksi tuen piiriin kuuluvat työnantajat ja työyhteisöt. Integroivassa työllistymisessä nimen mukaisesti integroidaan kaikki opiskelijan mahdolliset resurssit koulutusprosessin tueksi. Hyviksi käytännöiksi valikoituvat ne käytännöt, jotka kehittämishankkeissa osoittautuivat toimiviksi ja jotka työnantajat kertoivat edesauttaneen opiskelijoiden työllistymistä.

Koulutusorganisaatiota, jotka haluavat kehittää kuntouttavan koulutuksen uusia palveluja ja kehittää ammatillista erityisopetusta, voisivat hyödyntää konseptia suunnitelmiensa taustapaperina. Kuntouttava koulutus käsitetään tässä esityksessä varsin laajasti, jolloin se koskee muutakin kuin varsinaista koulutustoimintaa, joten se sisältää tarttumapintaa myös työllistymispolun kaikkiin vaiheisiin.

Kehittäminen tapahtuu erittäin mielenkiintoisessa kontekstissa, sillä Pirkanmaalla useat eri koulutusorganisaatiot kehittelevät erityisryhmille räätälöityjä koulutuspalveluja. Kokonaiskonseptia peilataan lähinnä työhallinnon artikuloitujen kehittämistarpeiden näkökulmasta, mutta toimintaperiaatteet sopivat kaikkien erityisryhmien koulutukseen esimerkiksi Kelan kustantamaan ammatillisen kuntoutuksena tapahtuvaan omaehtoisena koulutukseen tai muuhun tuettuun ammatilliseen uudelleen koulutukseen (esim. työeläkevakuutusyhtiöt, VAK). Myös maahanmuuttajille suunnatussa ammatillisessa valmentautumisessa ja ammatillisessa koulutuksessa voidaan kokonaiskonseptin periaatteita noudattaa.

Kehittämistyössä annetaan esimerkkejä välityömarkkinoita peilaavista raporteista niin kansallisesti kuin Pirkanmaata koskien. Ne ovat kerätyt lähteiksi, joihin voi lukija halutessaan tarkemmin tutustua.

## 2 YHTEISKUNNALLINEN KONTEKSTI

Kehittämishankkeen problematiikkaa voidaan käsitellä useasta näkökulmasta. Erityisryhmien ammatillisesta koulutuksesta ovat aikaisemmin vastanneet ammatilliset erityisoppilaitokset. Työllistymispalveluiden kehittäminen on taas puolestaan ollut työhallinnon ja kuntien vastuulla.

### 2.1 Erityisopetus

Suomessa erilaisten oppijien tarpeita varten on aikoinaan perustettu ammatillisia erityisoppilaitoksia. Nämä oppilaitokset periaatteessa noudattavat normaaleja ammatillisten oppilaitosten opintosuunnitelmia, mutta ryhmäkoot ovat pienempiä ja opiskelijoille tehdään useammin kuin tavallisesti HOPS:eja ja HOJKS:seja. Myös oppilashuoltoon on panostettu normaaleja oppilaitoksia enemmän. Valtion korvaus erityisopiskelijoista on suurempi kuin normaaleissa oppilaitoksissa ja usein opiskelijat saavat Kelalta tukea opiskeluunsa ammatillisena kuntoutuksena.

Ammatillisissa erityisoppilaitoksissa opettajat ovat pääsääntöisesti saaneet erityisopettajan koulutuksen ja periaatteessa heidän ammattitaitonsa opettaa ja ohjata erityisopiskelijoita on parempi kuin ammatillisilla opettajilla keskimäärin. Ongelmana vain on se, että yhä lisääntyvässä määrin potentiaalisten ammatillisten opiskelijoiden tuen ja henkilökohtaisen ohjauksen tarve ei johdu diagnosoituista terveydellistä seikoista vaan enemmän sosiaalisista ja elämänhallintaan liittyvistä asioista. Tämä tosiasia tuo uusia haasteita myös ammatillisille opettajille – enää pelkästään ammattiaineiden opetus ei riitä, tarvitaan kokonaisvaltaista ohjausta ja tukea opiskeluprosessin onnistumiseksi.

Myös yhteiskunnassa on tapahtunut ajattelutavan muutos, jossa aikaisemmasta erityisoppilaitosten ammatillisen koulutuksen erityisluonteen suosimisesta (usein sisäoppilaitoksia) ollaan siirtymässä inklusion periaatteiden mukaiseen normaalikoulutuksen ideaalimalliin. Tällöin erilaisten opiskelijoiden erityistarpeet voidaan huomioida myös normaaleissa ammatillisissa oppilaitoksissa. Tässä

muutoksessa ollaan kuitenkin vielä lastenkengissä ja idea on enemmänkin julisuksellinen kuin todellisuutta tänä päivänä. Kehittämishankkeessa käytetty integroivan työllistymisen -käsite tarkoittaa yksinkertaistettuna kaikkien mahdollisten resurssien integroimista koulutus- ja työllistymisprosessin tueksi, se ei siis ole osa perinteistä 'koulutuspoliittista tavoitediskurssia eikä tarkoita paluuta vanhaan integraatio-tavoitteeseen.

Ammatillisten erityisopiskelijoiden määrä on noussut nopeasti 1990-luvulta alkaen ja yhä useammin erityisopetus tapahtuu muissa kuin ammatillisissa erityisoppilaitoksissa.

## 2.2 Aktivointitoiminta ja työllistävä toiminta Suomessa

Suomessa tapahtui 1980-luvulta alkaen kehitys, jossa perinteinen suojatyö tuli tiensä päähän. Valtion korvamerkitystä rahoituksesta siirryttiin kahden lainmuutoksen myötä tilanteeseen, jossa kunnat saivat itse päättää suojatyöpaikkojen määrästä ja laadusta. Suojatyön konsepti, joka oli lainattu ruotsalaisesta mallista, ei enää vastannut vanhan ajattelumallin mukaista 'turvallisen ja inhimillisen' työtoiminnan mallia, vaan alettiin ajatella, että erilaisten kuntoutuksellisten toimenpiteiden jälkeen ihmiset voisivat siirtyä eteenpäin ja lopputavoite voisi olla myös työsuhde avoimilla työmarkkinoilla. Lisäksi suojatyöpaikat täyttyivät, koska niiden työntekijöillä ei ollut siirtymää mihinkään vaan se oli lopullinen toimintataso.

Varsinainen toiminnan laajentuminen tapahtui kuitenkin vasta 1990-luvun alun laman myötä. Suomi liittyi EU:n vuoden 1995 alusta ja Euroopan sosiaalirahaston ohjelmat ja rahoitusmahdollisuudet tulivat käyttöön. Entiset suojatyöpaikat korvaantuivat työpajoilla ja muilla aktivointitoimenpiteillä ja asiakaskunta laajeni aikaisemmista vammaisista koskemaan myös kaikkia niitä henkilöitä, joiden oli vaikea integroitua työelämään avoimille työmarkkinoille. Enää ei riittänyt esimerkiksi Kelan ammatillisena kuntoutuksena suoritettu ammatillinen tutkinto ammatillisissa erityisoppilaitoksissa, vaan tarvittiin lisäksi muita tukitoimia. Lisäksi ammattirakenteen nopea muuttuminen vähensi kouluttamattoman väestön tarvetta työmarkkinoilla.

Yksinkertaistaen sanottuna olemme siis tilanteessa, jossa rakennetyöttömyys johtaa juurensa jo 1990-luvun laman aikana työttömäksi jääneiden ihmisten tilanteesta (hard core) ja huonosti koulutettujen tai kouluttautumattomien ihmisten vaikeuksista päästä avoimille työmarkkinoille. Valitettavasti esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien määrä ei vähene suhteessa niin paljon, kuin laman aikaiset työttömät jäävät eläkkeelle vaan sinne ajautuu myös uutta sukupolvea erilaisten sosiaalisten ja elämänhallintaongelmien kautta. Lisäksi parantunut työllisyystilanne ei ole suhteellisesti kohentanut työhallinnon termillä 'vajaakuntoisten työnhakijoiden' asemaa, vaan itse asiassa heidän suhteellinen työmarkkina-asemansa on 1990-luvun lopun noususuhdanteessakin jopa huonontunut suhteessa 'normaaliväestöön'.

Vanha koulutustakuu, jonka piti turvata kaikille ammatillinen peruskoulutus, ei ole tavoitteeseensa päässyt. Tälläkin hetkellä esimerkiksi 110 000 alle 30-vuotiasta nuorta on ilman opiskelu- ja työpaikkaa. Nähtäväksi jää myös uuden nuorten yhteiskuntatakuun vaikutus – onko kyseessä enemmänkin poliittinen retoriikka, vai onko tarkoituksena todella kehittää sellaisia malleja, jotka estävät nuorten syrjäytymistä. Ainoa positiivinen uutinen on tähän mennessä ollut nuorten oppisopimuskoulutuksen tuen nostaminen työnantajille. Harmi vaan, että nuorten oppisopimuskoulutuspaikan löytämiseksi ja opiskelun tukemiseksi ei ole toimivia rakenteita, joten pelkän taloudellisen porkkanan tarjoaminen ei tule nuorten oppisopimuskoulutusta lisäämään.

### 3 KOULUTUSORGANISAATIOIDEN SUHDE VÄLITYÖMARKKINOIHIN

Helka-projektissa selvitettiin Tampereen kaupunkiseutukunnan välityömarkkinoita (TYP:n toiminta-alue) tukevia palveluja ja lisätä eri toimijoiden tietoutta omasta roolista palveluntuottajakentässä. Kartoitusta tehtiin marraskuusta 2006 tammikuulle 2007.

Selvityksen mukaan säännöllisesti työmahdollisuuksia tai koulutusta tarjoavia tahoja on hiukan alle 200 kappaletta. Alueella on runsaasti pieniä toimijoita (1-2 työllistettyä vuosittain) ja suuria toimijoita noin 10 (yli 100 asiakasta vuosittain). Kohderyhmänä olivat useimmiten pitkäaikaistyöttömät.

TYP:n neliportaisella jaotteluasteikolla kohti avoimia työmarkkinoita oli työhön kuntouttavia palveluja 15, alkuvaiheen aktivoivia palveluja 25, ammatillisia valmiuksia kehittäviä palveluja 25 ja polkuja avoimille työmarkkinoille 17 kappaletta. useat tahot arvioivat tuottavansa monenlaisia palveluita eri portailla.

Oppilaitosten kuntouttavan koulutuksen strategiassa on tehtävä päätös, mitkä polun vaiheet kuuluvat niiden toimintaan eli osallistuvatko ne myös polun alkuvaiheen palveluihin vai keskittyvätkö ne vain 'perinteisiin' koulutuksellisiin palveluihin eli polun loppuvaiheeseen.

Yritysyhteistyötä teki selvityksen mukaan vain 20 % sellaisista toimijoista, joiden tarkoituksena oli työttömien poluttaminen avoimille työmarkkinoille.

#### 3.1 Kokonaisvaltainen, integroitu koulutuskonsepti

Palveluja tuottava kenttä on myös sirpaleinen, eikä tällä hetkellä ole helppoa rakentaa asiakkaille palvelukokonaisuuksia (polkuja), jotka etenisivät loogisesti. Ison koulutuskonsernin erityisvahvuutena voisi olla siis se, että saman katon alla olisi kaikki tarpeelliset palvelut ja asiakkaiden/opiskelijoiden ammatillinen prosessi olisi suunnitelmallinen ja yksilöllinen.



Palvelujärjestelmä on tällä hetkellä sirpalemainen ja eri toimijoiden muodostama palvelukokonaisuudet ovat erittäin harvinaisia. Tässä olisikin jonkun suuren koulutuskonsernin valtti tulevaisuudessa – koko palveluketju linkitetään loogisesti eteneväksi palvelukokonaisuudeksi siirtymätyömarkkinoilta ammatillisen koulutuksen kautta työllistymiseen.

### 3.2 Kuntouttavan koulutuksen työelämäläheisyys

Palvelujen tuottajista vain 20 % toimijoista teki sellaista yritysysteistyötä, jonka tavoitteena oli työttömien poluttaminen avoimille työmarkkinoille. Tämä luku on sitä pienempi, mitä enemmän toimittiin palveluketjun (polun) alkupäässä. Usealla koulutusorganisaatiolla on jo nyt aikuiskoulutuksen osalta hyviä valmiuksia toimia työpaikoilla (näyttötutkinnot jne.). Toiminnan laadun kannalta tämä ulottuvuus oikein suunniteltuna antaa niille vahvan etulyöntiaseman muihin toimijoihin nähden jos kehittämistoiminnassa tähän panostetaan. Aito yritysysteistyö työnantajien ja työyhteisöjen kanssa on ensiarvoisen tärkeää ja sen pitää olla mukana kuntouttavan koulutuksen kokonaiskonseptia suunniteltaessa. Tähän voi hyödyntää integroivan työllistymisen hyviä käytäntöjä, joita esitellään myöhemmin.

### 3.3 Palveluketjun loppupään palvelujen kehittäminen

Työhallinnon näkökulmasta suurimpia haasteita ovat Helka-projektin mukaan työllistymispolun loppupään palvelujen kehittäminen. Tämä tulisi olla aikuiskoulutusta tarjoavien oppilaitosten kehittämistoiminnan ydinaluetta. Erilaisia aktivointitoimenpiteitä, joihin kuuluu voimaantumisen vahvistaminen, pohjan luominen ja lähtötason asettaminen, tehdään lukuisissa organisaatioissa ja yhteisöissä.

Polun keskivaiheen eli ammatillisen kehittymisen vaiheeseen, joka tarkoittaa osaamisen ja taitojen vahvistamista ja valmiuksien parantamista, osallistuu myös moni palveluiden tarjoaja esim. työpajojen yms. muodossa. Ammatillinen kehittyminen, niin kuin se ymmärretään tässä kuntouttavan koulutuksen konseptissa, jo harvempi. Ammatillinen kehittyminen tarkoittaa tässä suunnitelmas-

sa oikealla työpaikalla tapahtuvaa ammatillista valmentautumista, joka on tavoitteellista toimintaa ja jonka edistymistä seurataan. Lisäksi ammatillinen valmentautuminen voidaan aina liittää osaksi osa- tai ammatillista tutkintoa.

Oppilaitosten kannalta mielenkiintoisin polun kolmas osa eli työhallinnon termistöllä liukuma työhön. Tähän luetaan näyttö, osaamisen osoittaminen ja hivuttautuminen työhön (työhallinnon terminologiaa). Kuntouttavan koulutuksen konseptissa tämä tulee olemaan kehittämisen keskiössä. Itse kokonaiskonsepti organisoitetaan tältä alueelta käsin ja tälle alueelle kehitetään uusia palvelutuotteita (ks. konkreettiset kehittämisalueet myöhemmin). Kokonaismallissa hyödynnetään myös integroivan työllistymisen toimintamallin hyviä käytäntöjä, jota voitaisiin tarjota myös erillisenä, uutena palvelutuotteena Pirkanmaalla.

#### 4 MIKSI INTEGROIVAN TYÖLLISTYMISEN HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ KANNATTAA LEVITTÄÄ?

Kaikkien kehittämishankkeiden viime sijainen tavoite on uusien hyvien käytäntöjen siirtäminen joko perusorganisaation (uusia palvelutuotteita) tai sitten yleisemminkin koulutuskentän hyödynnettäväksi. Koska molemmat isot kehittämishankkeet ovat saaneet Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoitusta, kehitetyt toimintamallit ovat eettisesti katsottuna kaikkien organisaatioiden hyödynnettävissä. Lisäksi Integroiva työllistyminen otettiin työministeriön toimesta osaksi kansallista työllisyyspolitiikan toimintasuunnitelmaa (NAP), jossa Suomi sitoutuu Euroopan Unionille edistämään kansallisena toimintana toimintasuunnitelmissa olevia malleja.

Kehittämishankkeen aikana opiskelijoiden saavuttamat tavoitteet onnistuivat kaikilla mittareilla niin hyvin, että hyvien käytäntöjen siirtämiseen on jo eettinenkin velvollisuus. Liitteenä olevasta tuotekortista näemme tiivistettynä hankkeen tuloksia.

Siirrettävyys voi tarkoittaa kehitetyn toimintamallin (integroiva työllistymisen koulutuskonsepti) käyttöön ottamista sellaisenaan uutena palvelutuotteena (uutena rakenteena) tai sitten toimintamalliin sisältyvien sisällöllisten toimintaperiaatteiden (mahdollistava työote) omaksumista muussa omassa kuntouttavassa koulutuksessa.

## 5 OHJAAVAN JA VALMENTAVAN KOULUTUKSEN LIITTÄMINEN AMMATILLISEEN KOULUTUKSEEN (TYÖVOIMAKOULUTUKSENA)

Työvoimakoulutuksessa on perinteisesti ollut erillisenä koulutuksena ohjaava koulutus, jonka tarkoituksena on ollut opiskelijan elämän tilanteen selvittäminen ja hänen ohjauksensa ammatilliseen koulutukseen tai harvemmin työllistymiseen. Ongelmana on aina ollut, ettei kukaan ota vastuulleen sitä, että opiskelijan kanssa laadittu suunnitelma todella realisoituu. Lisäksi on aina vaara, ettei opiskelija pääse opiskelemaan suunnittelemaansa työvoimakoulutukseen, koska ohjaavan koulutuksen käynyt ei ole erikoisasemassa valintatilanteessa.

Monilla ammatillisilla erityisoppilailla ja muillakin ammatillisilla oppilaitoksilla on nk. valmentavaa koulutusta, joka sijoittuu ennen varsinaisen ammatillisen koulutuksen aloittamista. Erityisoppilaitoksilla ne ovat tavallisesti yhden lukuvuoden mittaisia. Ne suunnataan ryhmille, joilla voidaan ennakoida olevan suuria vaikeuksia tuesta huolimatta aloittaa ammatilliset opinnot.

Tavallisesti ne ovat rakentuneet yhden lukuvuoden mittaisiksi kokonaisuuksiksi (20–40 ov) ja opiskelu tapahtuu pienryhmissä.

Perinteisesti kuntoutuksen ja koulutuksen suhde on käsitetty siten, että ensin opiskelijaa kuntoutetaan jotta hän voisi aloittaa ammatilliset opinnot. Ensin toutetaan kuntoutusjakso ja arvio opiskelijan opiskelu- ja työkyvystä. Tämän jälkeen opiskelijalle tarjotaan sopiva ammatillinen koulutus.

Huomattavasti edistyksellisemmässä ajattelumallissa kuntoutuksen ja tuen elementit sisältyvät samanaikaisesti koulutusprosessiin ja prosessin tueksi integroidaan myös muut verkostotoimijat (esim. hoito- ja kuntoutustahot). Nämä ovat integroivan työllistymisen hyviä käytäntöjä ja niitä voi hyvin hyödyntää myös kuntouttavan koulutuksen kokonaiskonseptin kehittämisessä.

Kuntouttavan koulutuksen konseptissa nämä erilliset osiot siis sisällytetään ammatillisten opintojen alkuvaiheeseen yksilöllisinä kokonaisuuksina. Ohjaava-

ja valmentava koulutus upotetaan koulutuksen sisälle ja molemmat vaiheet toteutetaan työelämälähtöisesti.

Tästä syystä ohjaavan koulutuksen ja valmentavan koulutuksen moduulit (ajatukselliset moduulit) tulisi liittää kiinteämmäksi osaksi varsinaista ammatillista työvoimakoulutusta. Näin työhallinto sitoutuisi jo toimintaan ohjatessaan myös pitempikestoiseen ammatilliseen työvoimakoulutukseen. Malli toimisi siten, että aina sopivan ryhmän muotoutuessa ryhmä lähtisi sujuvasti liikkeelle. Esimerkiksi Tampereella se voisi toimia non-stop-periaatteella, muilla pienemmillä paikkakunnilla yhdessä työhallinnon kanssa sopien.

Rekrytointiprosessia tulisi voimakkaasti kehittää työhallinnon ja ottaa sekin kiinteäksi osaksi koulutusprosessia. Koulutuskonserni sitoutuisi myös löytämään niille henkilöille pitkäkestoisia ratkaisuja, jotka eivät tuetustikaan pystyisi koulutautumaan tutkintotavoitteiseen ammatilliseen työvoimakoulutukseen.

## 6 MALLIN KONKREETTINEN TOTEUTTAMINEN AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA

Kuntouttavalla koulutuksella tarkoitetaan tässä kehittämissuunnitelmassa sellaista koulutustoimintaa, jossa opiskelijat saavat keskimääräistä enemmän henkilökohtaista ohjausta ja tukea ja opinnot ovat työelämälähtöisiä. Työelämälähtöisyydellä tarkoitetaan sitä, että opinnoissa on paljon käytännön työelämäjaksoja, jotka suunnitellaan tavoitteelliseksi kokonaisuuksiksi yhdessä työpaikan kanssa. Lisäksi kuntouttavassa koulutuksessa pyritään räätälöimään opiskelijan valmiuksia siten, että työllistymisen todennäköisyys kasvaa verrattuna perinteiseen muodolliseen tutkintoon tähtäävässä koulutuksessa.

### 6.1 Ryhmätoimintojakso

Koulutus alkaisi aina ryhmätoimintovaiheella (nonstop), jossa olisi ohjaavan koulutuksen elementtejä. Ryhmän kesto olisi vähintään neljä viikkoa, joka sisältäisi ryhmämuotoista ja henkilökohtaista ohjausta. Jakson loppupuolella jokaiselle opiskelijalle järjestetään kuukauden mittainen jakso työpaikalla, jota voitaisiin kutsua esimerkiksi koulutustarpeen arviointijaksona. Opiskelijoita tuetaan mahdollisimman paljon ottamaan vastuuta koulutusprosessistaan ja hakeutumisesta koulutustarpeen arviointijaksolle, koska usein pitkittynyt työttömyys on aikaan saanut passiivisen otteen omaan elämäänsä. Opiskelijoiden omaa subjektiluonnetta systemaattisesti korostamalla opiskelijat sitoutuvat ponnistelemaan omiin tavoitteisiinsa.

### 6.2 Koulutustarpeen arviointijakso

Koulutustarpeen arviointijaksolla sitoutetaan työpaikan esimies ja työpaikkaohjaaja mukaan arviointiprosessiin. Sopimusmallissa opiskelija, työpaikan esimies ja ammatillinen opettaja (ammatillinen valmentaja) tekevät yhteiset tavoitteet koulutustarpeen arviointijaksolle ja sopivat, miten niitä yhteisesti seurataan. tar-

peen on ainakin pitää yksi välipalaverin parin viikon päästä, jolloin koulutusprosessia on vielä mahdollista tarvittaessa tarkentaa. Jakson loppupalaverissa keskustellaan yhteisesti, mikä olisi opiskelijalle paras keino saada sellaiset ammatilliset valmiudet, että hän voisi työllistyä kyseiseen työpaikkaan.

Kokemusten mukaan tähän jaksoon kannattaa panostaa paljon ammatillisen valmentajan (- ohjaajan) työpanosta, koska onnistunut koulutustarpeen arviointijakso on hyvä pohja ammatilliseen koulutukseen, koska jatkossakin voidaan työpaikan ja resursseja täysimääräisesti hyödyntää.

Jakson lopussa tapahtuvassa loppupalaverissa sovitaan yhdessä opiskelijan, työnantajan ja ammatillisen valmentajan kanssa siitä, mitä reittiä työllistyminen alan työtehtäviin käy järkevimmin. Jos opiskelijalla on jo aikaisemmin hankitut ammatilliset perusvalmiudet, voidaan työnantajan kanssa sopia keveästä ammatillisesta räätälöinnistä kyseiselle työpaikalle eli hyödyntää integroivaa työllistymisen toimintamallia. Jatko voidaan luonnollisesti sopia näyttötutkintoon johtavaksi toiminnaksi, jolloin työelämälähtöiseen koulutukseen liitetään tarvittavia ammatillisia osioita oppilaitosten koulutusaloilta. Hyvän pohjatyön jälkeen on mahdollista jatkaa koulutusprosessia tuettuna oppisopimuskoulutuksena, jossa ammatillisen ohjaajan tuki työpaikalla jatkuu myös varsinaisen koulutuksen aikana. Jatko voi myös tapahtua normaalina aikuiskoulutuksena esimerkiksi Kelan tai vakuutuslaitosten (ammatin vaihtajat terveydellistä syistä) ammatillisena kuntoutuksena.

Nuorisokoulutuksessa taas on mahdollista luoda oma malli erityisopiskelijoille, jossa painottuu intensiivinen yksilöllinen tuki, panostaminen ohjattuun työssä oppimisen ja työpaikan sitoutuminen koulutusprosessiin (koulutuksen jälkeiseen työllistymiseen). Ehdottomasti kannattaa ajatuksellisesti välttää perinteinen ammatillisen erityisopetuksen muodollista kvalifikaatiota painottava lähestymistapa työllistymisen kustannuksella.

### 6.3 Kuntouttava työote koulutuksessa

Kuntouttavassa koulutuksessa opetushenkilökunta omaksuu työotteen, jossa henkilökohtainen ohjaus ja tuki seuraavat opiskelijaa läpi ammatillisten opintojen. On erittäin tärkeää, että joku (esim. case manager) vastaa henkilökohtaisesti opiskeluprosessin etenemisestä. Yhtä tärkeää kuin keskittyä ammatillisiin asioihin on huolehtia, että opiskelijan elämäntilanteen muutos huomioidaan ja sitä kokonaisvaltaisesti tuetaan.

Kuntouttavan koulutuksen työotteeseen kuuluu myös verkostotyyppisen tuen integrointi koulutusprosessin tueksi. Erilaisia verkstopalavereja kannattaa ehdottomasti järjestää, jotta opiskelija saa kaiken mahdollisen tuen etenemiseen. Mielenterveyspuolella hoitavat tahot on ehdottomasti saatava mukaan prosessiin ja tämän kaltaisesta yhteistyöstä mielenterveyssektorin ja työhallinnon kanssa on saatu erittäin hyviä kokemuksia kehittämistoiminnan aikana.



## 7 POLUN ALKUPÄÄN SUHDE KUNTOUTAVAN KOULUTUKSEN KONSEPTTIIN

Ammatilliset oppilaitokset eivät perinteisesti osallistu työllistymispolun alkupään palveluihin. Tästä syystä järjestelmä jää pirstaleiseksi eikä työllistymisprosessi muodosta kiinteää kokonaisuutta.

### 7.1 Työpajat

Työpajojen lukumäärä nousi nopeasti 1990-luvun aikana osittain lamankin seurauksena. Varsinkin nuorten integroitumisen vaikeudesta työelämään oltiin ja ollaan edelleenkin huolissaan. Tälläkin hetkellä 110 000 alle 30-vuotiasta nuorta aikuista on ilman peruskoulun jälkeistä koulutus- tai työpaikkaa ja ovat suuressa vaarassa jäädä pitkäaikaisesti pois työmarkkinoilta.

Valitettavasti työpajojen suunnittelussa uusinnettiin melko yleisesti vanha suojatyön aikainen ajattelumalli, jossa keskityttiin korjaamaan vuorokausirytmeyttä ja harjoittelemaan esiammatillisia käden taitoja ilman linkkejä oikeaan työelämään tai ammatilliseen koulutukseen.

Parhaiten ovat näyttäneet toimivan sellaiset pajat, joissa on ollut tiivis yhteys ammatillisen koulutuksen tarjoajiin. Joissakin pajoissa nuoret voivat suorittaa ainakin osatutkintoja, jotka voidaan suoraan hyödyntää myöhemmissä ammatillisissa opinnoissa.

Jos koulutuskonserni päättää ottaa alleen myös työpajat, täytyy niiden asema suhteessa kuntouttavan koulutuksen konseptiin miettiä uusiksi. Pajan pitäisi olla verkoston solmukohta, josta voidaan tilanteen mukaan siirtyä eri rooleihin koulutuksen tai työelämä suhteen. Se ei siis saa olla jatkossa paikka, jonka oma toimintalogiikka määrittelee annettavat palvelut vaan selkeä osa siirtymätyömarkkinoita. Työpajoista pitää voida siirtyä erilaisille jaksoille oikeaan työelämään. Myös jokaiselle pajan jäsenelle pitää järjestää uraohjausta.

## 7.2 Kuntouttava työtoiminta

Jos oppilaitokset ottavat myös alkupään palveluja toimintansa piiriin, niin työpajoja voidaan hyödyntää myös kuntouttavan työtoiminnan organisoinnissa. Kuntouttava työtoimintahan perustuu lakiin, eikä se saa tapahtua oikealla työpaikalla.

Malli voisi olla sellainen, että pajoissa olisi ammatilliseen ohjaukseen perehtyneet ohjaajat, jotka tekisivät kuntouttavan toiminnan aikana jokaiselle henkilökohtaisen urasuunnitelman yhdessä työhallinnon ja sosiaalitoimen kanssa. Ammatillinen ohjaaja antaisi myös työpanostaan myös niille, jotka kunnat ovat suoraan ottaneet kuntouttavaan työtoimintaan omissa toiminnoissaan.

Kuntouttavan työtoiminnan lainvalmistelu oli aika heppoisella pohjalla ja laki ei esimerkiksi anna oikeutta oikeaan työhön työpaikoilla tuettuna. Tästä syystä pitääkin kehittää uusia keski- ja loppupään palveluja, joiden kautta heillekin saataisiin järkevä, työllistymiseen tähtäävä palvelukokonaisuus.

## 7.3 Sosiaalinen työllistäminen

Sosiaalisia yrityksiä on syntynyt alun kangertelun jälkeen jo jonkin verran. Sosiaalisen yrityksen konseptissa on kaksi erilaista ajatuksellista linjaa. Ensimmäinen edustaa perinteistä suojatyön konseptia, jossa sosiaalisen yrityksen ajattelun tarjoavan pitkäkestoisen työpaikan henkilöille, joiden työmarkkina-asema on huono. Toisessa puolestaan ajatellaan, että sosiaalinen yritys on osa siirtymätyömarkkinoita, josta tarkoituksena on poluttaa työntekijälle reittejä normaalisiin työsuhteisiin työmarkkinoilla.

Kokonaiskonseptin kannalta jälkimäinen eli siirtymätyön konsepti olisi luonnollisempi ja sosiaalisissa yrityksissä pitäisi olla kiinteät yhteydet sekä ammatilliseen kuntouttavaan koulutukseen että työpaikkoihin. Ajatuksellisesti sosiaalinen yritys, samoin kuin aiemmin työpaja, ei olisi tila vaan solmukohta kuntouttavan koulutuksen kokonaisverkossa.

## 8 MITÄ HYVIÄ KÄYTÄNTÖJÄ KOULUTUSORGANISAATIOT VOIVAT HYÖDYNTÄÄ?

Hyvät käytännöt -käsite (good practices) tulee Euroopan sosiaalirahastolta, jolla tarkoitetaan kehittämishankkeiden aikana syntyneiden sosiaalisten innovaatioiden ja toimivien käytäntöjen/käytänteiden siirtämistä osaksi olemassa olevan palvelujärjestelmää (mainstreaming). Suomessa koulutusjärjestelmän palvelut, niin kuin monet muutkin palvelut, ovat organisoituneita sektoraalisesti: työttömien koulutus työministeriön ja muu ammatillinen koulutus opetusministeriön alaisuuteen. Lisäksi ammatilliset erityislaitokset vastaavat terveysrajoitteisten ammatillisesta koulutuksesta.

Todellisuudessa eri ammatilliset oppilaitokset tekevät jo tällä hetkelläkin sekä 'normaalia perustehtäväänsä' että myyvät työhallinnolle työvoimakoulutuksia. Tämän kehittämishankkeen ydinajatus on, että suuret oppilaitokset, konsernit, voivat halutessaan kehittää kuntouttavia koulutuspalveluja siten, että ne kattavat kaikki erityisryhmien koulutuspolun vaiheet ja muodostavat kokonaisuuden, jonka avulla erityistukea tarvitsevat voivat opiskella työllistymistavoitteisesti. Tämä on esitykseni rakennetavoite.

Lisäksi kehittämishankkeella pyrin tarjoamaan niitä sisällöllisiä innovaatioita ja uudenlaista lähestymistapaa, joka erotti integroivan työllistymisen toimintatavan muista kehittämishankkeista ja näytti niihin verrattuna toimivuutensa.

Integroivan työllistymisen hyviä käytäntöjä (mahdollistavaa työotetta), joita voi soveltaa kaikessa kuntouttavassa toiminnassa, olivat pähkinänkuoressa seuraavilla alueilla.

1. Tuki koulutusprosessille ei käsitä pelkästään opiskelijaa (yksilötukea) vaan tukea annetaan kokonaisvaltaisesti, jossa työpaikat työnantajineen ja työyhteisöineen ovat keskiössä. Tämä kehittämisalue oli sopimusmenettelyn ja työyhteisön mukaan ottamisen olivat kehittämistyön keskiössä ja työnantajapalautteen mukaan erittäin toimivia.
2. Koulutusprosessi suunnitellaan siten, että opiskelijat ovat alusta asti mukana aktiivisesti suunnittelemassa ja vastuullisesti toteuttamassa tavoit-

teellista työllistymisprosessiaan. Opiskelijälähtöisyys on tärkeä toiminnan onnistumisen ja opiskelijoiden sitoutumisen kannalta. Nykyään tätä ulottuvuutta hahmotetaan usein voimaantumis-käsitteen avulla.

3. Mahdollistavaan työotteeseen kuuluu olennaisesti toiminnan dialogisuus. Käytännössä tämä tarkoittaa ammatillisessa valmentautumisessa sitä, että kaikki työyhteisön jäsenet ovat mukana toiminnassa ja tukena valmentautumiselle. Eri hoito- ja viranomaistahot taas integroidaan koulutusprosessin tueksi poistamalla niitä esteitä, jotka vaikeuttavat opiskelijan tavoitteiden toteuttamista.
4. Kaiken toiminnan pitää olla tavoitteellista ja suunnitelmallista ja jämäkkä sopimuksellisuus tuo työpaikoilla vahvan rakenteen seurata tavoitteiden toteutumista ja toiminnan suuntaamista.

Hyvien käytäntöjen siirtämisessä ei ole kysymys pelkästään menetelmätason kopioimisesta, vaan uudenlaisen ajattelutavan ja työllistymismahdollisuuksien parantamisesta niille henkilöille, jotka tarvitsevat ammatillisissa opinnoissaan ja työllistymisessään erityistä tukea. Valitettavasti tällainen uudenlainen lähestymistapa ei käänny powerpoint-kuvaksi eikä toimenpideluetteloksi, vaikka kaipuu selkeisiin malleihin ja menetelmiin on nykyaikana vahva – päinvastoin pitäisi ensin purkaa vallitsevia ajattelutapoja ja niitä käytäntöjä, jotka asettavat opiskelijat passiiviseen rooliin ja näkevät koulutuksen vain yksilön valmiuksia parantavana toimintana.

## 9 OPETTAJIEN JA YHTEISTYÖTAHOJEN KOULUTUSMODULIEN KEHITTÄMISTOIMINNAN KÄYNNISTÄJÄNÄ

Aloitettaessa tarjoamaan kuntouttavia koulutuspalveluja ryhmille, joilla on koulutukseen ja työllistymiseen liittyviä erityistarpeita, tarvitaan myös koulutusta henkilöstölle. Prosessi on kokemusten mukaan sellainen, jota ei voi ylhäältä alas 'käskyttää', vaan asiaan liittyviä koulutuksia, keskustelutilaisuuksia ja muita yhteisiä tapahtumia on syytä systemaattisesti järjestää. Henkilöstön on siis saatava prosessoida uusien opetusryhmien tulo ja muuttuvat työkäytännöt, jotta uuteen toimintakulttuuriin on mahdollista siirtyä.

Kokemusten mukaan varsinkin työpaikalla tapahtuva toiminta vaatii koulutusta ammatillisilta opettajilta. Sopimusten teko ja työnantajan ja työyhteisön mukaan saaminen ja tukeminen vaativat lisäkoulutusta. Psykologisesti siirtyminen turvalisesta, laitosmaisesta ammatillisesta koulutuksesta työpaikoille tapahtuvaan räätälöityyn koulutukseen vaatii opettajille uudenlaisen ammatillisen roolin omaksumista. Olenkin käyttänyt uudesta työpaikalla tapahtuvasta työotteesta metaforaa (kielikuvaa) seikkailu, jossa strukturoidusta opetustilanteen hallinnasta on siirryttävä ennalta arvaamattomiin työpaikan toimintakonteksteihin ja pysyttävä luomaan dialogin avulla yhteinen merkityksmaailma, tavoitteet ja niiden yhteinen seuraaminen. Uusi työote on opettajille alkuun haastava, mutta myöhemmin, onnistumisten kautta myös erittäin palkitseva ja käyttökelpoinen.

Myös oppilaitosten koko henkilökunta, myös ne jotka eivät osallistu varsinaiseen kuntouttavaan koulutukseen, olisivat koulutuksen piirissä. Tällainen henkilöstölle räätälöity koulutus sisältäisi ohjauksellisten valmiuksien lisäämistä ja perehtymistä erityisryhmien opiskelu- ja työllistymisproblematiikkaan siten, että muodollisten kvalifikaatioiden (pätevyyksien) lisäksi kaikessa koulutuksessa huomioitaisiin myös työllistymisnäkökulma aikaisempaa vahvempana (käytännön opintojaksot, harjoittelut jne.).

Opettajat eivät toimi tällaisessa verkostotyyppisessä koulutuksessa yksin, vaan yhteistyötä tehdään kaikkien opiskelijoiden kannalta olennaisten tahojen kanssa. Yksi tärkeä yhteistyötaho on luonnollisesti työhallinto silloin, kun koulutus toteutetaan työvoimakoulutuksena. Kuntouttavan koulutuksen kehittämisen

kannalta olisi tärkeää, että myös työvoimatoimistojen henkilöstö saisi koulutusta ja muuta tukea omaan työhönsä. Siirtyminen pois toimenpideloogisesta palveluiden tarjoamisesta kohti tavoiteloogisen koulutuksen (työllistyminen) tukemista vaatii uudenlaisen ajattelutavan omaksumista. Se vanha työvoimatoimiston besserwisser-täti-karikatyyri liittyi vanhaan palvelukulttuuriin, joka oli luotu massatyöttömyyden aikana tarjoamaan 'bulkki-toimenpiteitä' työttömille työnhakijoille, ei ole enää toimiva lähestymistapa. Yhä enemmän opiskelijat tarvitsevat yksilöllisempää tukea ja kaikkien toimijoiden tukea koulutusprosessissaan. Työvoimatoimiston henkilökunnan on myös osattava jalkaantua verkostopalavereiden (myös työpaikoille), laitosmallinen palvelukulttuuri on korvaantumassa verkostotyypillisellä työotteella.

Kehittämishankkeiden aikana on saatu erittäin hyviä kokemuksia verkostotyöstä, jossa ovat olleet mukana psykiatriset klinikat (erikoissairaanhoito) ja työhallinto. Yhteisissä verkostopalavereissa on luotu asiakkaan myötävaikutuksella yhteiset tavoitteet ja sovittu, miten jokainen osaltaan voi koulutusprosessia olla tukemassa. Projektin alkuvaiheessa molempien oli vaikea hahmottaa, mitä lisäarvoa verkostotyö voisi tuoda tullessaan. Usein yhteistyön puute selitettiin kii-reellä – hyvä että ehtii asiakkaitaan tavata omassa huoneessaan. Onnistuneiden prosessien kautta molemmat osapuolet ymmärsivät, että työskentelyote tuo uuden, tehokkaan tukivälineen heidän asiakkailleen ja loppujen lopuksi vähentää asiakkaiden käyntejä pidemmällä tähtäimellä.

Ajatusleikki: Jos meillä ei olisi vakiintuneita organisaatioita ja käytäntöjä, niin miten aloitettaisiin purkamaan tilannetta, jossa työelämän ulkopuolella olisi suuri määrä työttömiä ihmisiä? Keksikö joku, että mitä jos laitettaisiin näitä henkilöitä työpaikoille ja katsottaisiin mitä he osaavat ja mitä heidän pitäisi oppia, että voisivat työllistyä? Kuulostaisi varmaan naivilta – mutta olisiko ajatuksellisena lähtökohtana nykyistä huonompi?

## KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTAKIRJALLISUUS

- |                        |   |
|------------------------|---|
| Dahl, Marja (2006)     | Sosiaalinen yritys välimarkkinoiden työkaluna. Espoon kaupunki.   |
| Heininen, Katri (2007) | Välityömarkkinat Tampereen kaupunkiseudulla 2006. Helka-projekti Kartoitus työllistymistä tukevista palveluista, palveluiden tuottajista ja kehittämistarpeista. Työhallinnon raportteja. |
| Mäki, Maire (2007)     | Välityömarkkinat – mahdollisuusko? Työhallinnon raportteja.   |
| Rantanen, Ilkka (2007) | Johtopäätöksiä välityömarkkinoita kartoittavan selvityksen pohjalta.  |
- Mitä on välityömarkkinat ja kansallinen tahtotila 'Työministeriön kannalta'.
- TUPU 2 – työryhmän mietintö (2006) Väyliä työhön. Hallituksen politiikkaohjelma/Työllisyys.



## Rehti meininki -projekti



### Toimintamalli pähkinäkuoressa

#### Yhteiskunnallinen konteksti

Taloudellisen laman seurauksena ja työmarkkinoiden nopeasta muutoksesta johtuen Suomessa on edelleen laaja joukko ihmisiä (rakennetyöttömyys), joiden työllistyminen on eri syistä pitkittynyt, mutta jotka ovat motivoituneita pääsemään ja palaamaan työmarkkinoille. Heidän ammatillinen valmentautumisensa pitää jatkossa tehdä mahdollisimman työelämälähtöisesti. Lähitulevaisuudessa on rohkeasti luotava yhteyksiä yrityksiin ja suunniteltava työttömän sisääntulovaiheen koulutus yhdessä yrityksen edustajien kanssa. Tämä pitää toteuttaa siten, että yritykset kokevat saavansa toiminnasta selkeää hyötyä itselleen ja siten, että pitkään työmarkkinoiden ulkopuolella olleiden ihmisten työmarkkinavalmiuksia räätälöidään ja päivitetään vastaamaan työelämän todellisia tarpeita.

Perinteisessä ammatillisessa kuntoutuksessa on aikaisemmin pyritty parantamaan asiakkaiden yksilöllisiä toimintavalmiuksia koulutuksen ja kuntoutuksen avulla. Usein toiminta tapahtuu oppilaitoksissa tai kuntoutusyksiköissä, ei oikealla työpaikalla. Integroiva työllistyminen tuo kehittämistoimintansa kautta uuden ja kokonaisvaltaisemman näkökulman työllistymisen tukemisessa työpaikkatasolla. Toimintamallissa tehdään aitoa yhteistyötä yritysten työnantajien ja henkilöstön kanssa ja myös yrittäjät ja työyhteisöt saavat tukea työllistymisen mahdollistamiseksi. Toimintamalli on myös uudenlainen ammatillisen osaamisen päivittämiskoulutuksen muoto (lifelong learning).

Pitkään työttömänä ollut tarvitsee usein myös ammatillisen valmentautumisen lisäksi muitakin tukitoimenpiteitä. Toiminnan lähtökohtana on oltava yhtä aikaa valmentautujan ja häntä työllistävän yrityksen tarpeet. Tämä lisää valmentautujan omaa motivaatiota ja sitoutumista tavoitteellisen valmentautumiseen ja samalla lisää yritysten kiinnostusta aitoon yhteistyöhön, joka lisää koulutuksellisen sisääntulovaiheen (vrt. sisääntulopalkka keskustelu) jälkeen työllistymisen todennäköisyyttä yrityksissä.

Toimintamallissa yritys näkökulma on hyvin vahvasti läsnä. Tavoitteena on integroida osallistujat avoimille työmarkkinoille normaaleihin työsuhteisiin. Todennäköisesti tämä tavoite on integroivassa työllistymisessä saavutettu erityisryhmien osalta kansallisella tasolla parhaiten.

#### Asiakasprosessi

Asiakasprosessi alkaa kuukauden ryhmätoimintavaiheella, jonka jälkeen hankitaan avoimilta työmarkkinoilta soveltuvan alan yritys, jossa toteutetaan kuukauden mittainen koulutustarpeen arviointijakso. Tämän jälkeen ammatillinen valmentautuminen jatkuu muutaman kuukauden mittaisilla jaksoilla, joiden aikana ammattitaito päivitetään vastaamaan yrityksen tarpeita. Tarvittaessa voidaan osallistujille ostaa myös räätälöityjä koulutusosioita alueen ammatillisista oppilaitoksista.

Projektin toimintamallit soveltuvat työelämään palaaville rakennetyöttömille tai työelämään hakeutuville työttömille, jotka tarvitsevat erityistukea työllistymiseen. Erityistuki



voi olla esimerkiksi ammattitaidon päivittämistä / ohjausta alan valintaan.

## **Rehdin meiningin pelisäännöt**

### **Osallistujälähtöisyys**

Osallistujälähtöisyyden ajatus näkyy toimintamalleissa siten, että osallistuja on vastuullinen ja tasa-arvoinen toimija, jonka toimintakykyyn ja päätöksentekotaitoihin luotetaan. Näin ollen projektin työntekijät eivät tee asioita osallistujien puolesta vaan tukevat heitä toimimaan itsenäisesti omien tavoitteiden saavuttamiseksi.

### **Tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus**

Integroiva työllistyminen toteutetaan aina tavoitteellisena yksilöllisenä valmentautumisenä työpaikalla (työvoimakoulutuksena). Jokaiselle valmentautumisjaksolle laaditaan yhdessä työnantajan, henkilöstön edustajan, valmentautujan ja ammatillisen valmentajan kanssa yhteiset tavoitteet, joita myös yhdessä seurataan. Pitkän aikavälin tavoitteet ovat valmentautujan, jotka myös aina kerrotaan työpaikalla tapahtuvan valmentautumisen yhteydessä kaikille yhteistyökumppaneille. Myös kaikki viranomais- ja hoitotahot integroidaan tukemaan valmentautujan tavoitteisiin pääsemistä (mahdollistava työote).

### **Toiminnan avoimuus ja vuorovaikutuksellisuus (dialogisuus)**

Avoimella dialogilla pyritään tukemaan osallistujan oppimisprosessia projektin aikana. Dialogissa on kysymys tiedon jakamisesta sekä sen analysoimisesta yhdessä. Eri osapuolten subjektiiviset mielipiteet ja näkökulmat nostetaan keskusteluun ja pyritään luomaan niistä yhteinen todellisuus.

### **Sopimuksellisuus**

Sopimuksellisuus ilmenee prosessissa siten, että jokaiselle ammatillisen valmentautumisen jaksolle laaditaan yhteisesti kirjallinen valmentautumissopimus, johon on kirjattu valmentautumisen tavoitteet ja käytännön toteutuksen periaatteet. Tavoitteet rakentuvat aina yksilöllisesti valmentautujan ja työyhteisön kokonaistilanteesta riippuen. Kaikki osapuolet vahvistavat sitoutumisensa toimimaan sopimuksen mukaisesti allekirjoittamalla sen.

## **Toiminnan vahvuudet ja kehittämisalueet**

### **Hyöty eri tahoille**

Toimintamallin hyödyttää yrityksiä saamaan räätälöidyn sisääntulovaiheen kautta päteviä uusia työntekijöitä. Jatkossa tämä on entistä tärkeämpää varsinkin aloilla, joita uhkaa työvoimapula. Osallistujat taas saavat poikkeavalla rekrytointitavalla mahdollisuuden näyttää motivaatiansa, ammattitaitonsa ja haluan uuden oppimiseen.

Moniammatillisen työotteen kautta erilliset viranomais-, kuntoutus- ja hoitotahot keskittävät toimintaansa ja varmistavat osaltaan osallistujan tavoitteiden toteuttamista. Tällöin työllistynyt asiakas ei jatkossa tarvitse yhtä paljon palveluja (toimeentulotuki, mielenterveystoimistot jne.)

### **Vahvuudet:**

Toimintamalli on erittäin lupaava uudenlainen työllisyyspolitiikan instrumentti hallituksen ja muiden työllisyyspolitiikan toimijoiden tavoitteiden saavuttamiseksi työllisyysasteen nostamisessa ja rakennetyöttömien integroimisessa työmarkkinoille

Mallissa fokus on selkeästi työelämäkynnyksen ylittämisessä. Tämä turvataan ulottamalla tuki työpaikoille asti ja antamalla tukea myös työnantajalle ja työyhteisölle. Vahvuutena siis on positiivinen vaikuttaminen koko toimintaympäristöön, jossa työllistyminen voi realisoitua ja työnantajien ja työyhteisön ottaminen mukaan valmentautumisen tärkeiksi yhteistyökumppaneiksi.

Projektin toimintamallien avulla rikotaan perinteiset toimintakuviot eli luodaan todellakin uusi instrumentti työllisyyden hoitoon. Olennaista kokonaisuudessa on toiminnan prosessimaisuus ja luonnollisen jatkumon synnyttäminen projektista työelämään.

Nykyinen Rehti meininki –projekti on osoittanut käyttökelpoisuutensa seutukunnallisena yhteistyömallina, jossa viranomais- ja hoitotahot yhdessä projektin kanssa ovat pystyneet tukemaan mielenterveyskuntoutujien (sekä työttömiä että kuntoutustuella olevia työelämään palaajia) integroitumista työelämään.

Toiminnan tuloksena yli puolet osallistujista on työllistynyt. Lisäksi yrityksiin on syntynyt uusia pysyviä työpaikkoja. Mukana olleiden yritysten yrityskulttuurissa on nähtävissä muutos kohti avointa dialogisuutta ja jatkuvan oppimisen ajatusta. Verkostolle toiminta on tuonut mahdollisuuden kouluttautua moniammatilliseen verkostotyöhön. Toimintamalli luo pidemmällä aikavälillä kustannussäästöjä kaikille mukana oleville tahoille.

Projektin toimintamalli on siirrettävissä ja yleistettävissä laajempaan käyttöön. Toimintamallien toimivuutta on testattu erilaisilla osallistujaryhmillä niin paikkakunta-kohtaisesti kuin seutukunnallisena toimintanakin. Pilotoinnin pohjalta voidaan perustellusti todeta mallin toimivan useissa konteksteissa niin alueellisesti tarkasteluna kuin kohderyhmä-kohtaisesti. Osallistujien oma motivaatio muutokseen on olennaisempi toimintamallin soveltuvuutta ohjaava tekijä kuin fyysiset tai psyykkiset rajoitteet. Erityisen hyvin toimintamalli soveltuu henkilöille, joilla on pitkä työhistoria takanaan.

#### Yrittäjänäkökulma:

Projekti synnyttää yrittäjissä motivaation työllistää ja luo näin uusia työpaikkoja. Yrittäjät sitoutuvat prosessiin yhdessä tekemisen ja käytännön toiminnan kautta. Osallistujan työllistämiseen tähtäävä prosessi etenee vaiheittain, mikä alentaa kynnystä kokeiluvaiheeseen ja antaa työnantajalle mahdollisuuden tutustua rauhassa osallistujaan potentiaalisena työntekijänä. Yrittäjät ovat tiiviisti mukana ammatillisen valmentautumisen prosessissa jo suunnitteluvaiheesta ja tavoitteiden asettamisesta lähtien. Näin saadaan varmistettua hyöty kaikille mukana oleville tahoille. Tukiessaan inhimillisen ulottuvuuden toteutumista yrityksissä projekti on myöntänyt Rehtiä meininkiä –sertifikaatin yhteistyöyrityksilleen (positiivinen mediamaine).

Toimintamalli edustaa uudenlaista rekrytointikäytäntöä. Yleinen uskomus, että työnantajat tai työyhteisöt ovat asenteellisia ja ennakkoluuloisia ei toimintamallista saatujen kokemusten mukaan pidä paikkaansa. Työllistymisen esteen ovat pikemminkin muodostuneet olemassa olevat rekrytointikäytännöt, jotka ovat selektiivisiä. Tässä rekrytointimallissa työllistämisen vastuu on jaettu. Valmentautumisen aikana projekti tukee sekä yrittäjää että laajemmin koko työyhteisöä mm. koulutuksen kautta sekä toimimalla välittäjänä mahdollisissa ongelmatilanteissa.

Toimintamalli on kaikkein perustelluin tapa sekä työttömän että yrittäjän näkökulmasta toteuttaa yritykseen sisääntulovaihe. Työnhakijan ammattitaito päivitetään ammatillisen valmentautumisen ja sen sisältämän räätälöidyn koulutuksen avulla. Prosessia voidaan tarvittaessa vielä pidentää työllistämistuella, jolloin työllistäminen riskit ovat yrityksen näkökulmasta hyvin pienet.

**Osallistujanäkökulma:**

Projektin toimintamalleissa korostuu osallistujalähtöisyys ja –osallistujien vastuu omasta työllistymisen prosessistaan. Vähittäinen eteneminen ja prosessin jakaminen projektin työntekijöiden kanssa vahvistaa sitoutumista ja rohkaisee uusien ratkaisujen etsimiseen. Uutta toimintamallissa on se, että koulutuksen sisälle on tuotu kuntouttava elementti, joka tukee osallistujan elämää kokonaisuutena.

**Kehittämisaalue:**

Pilotointivaiheessa projektin toimintamallin heikko lenkki on ollut osallistujien systemaattinen rekrytointi niin että toimintaan olisivat päässeet mukaan ne, jotka siitä eniten hyötyvät. Tämä ongelma poistuu kehittämällä ohjaus- ja rekrytointikäytäntöjä yhdessä työvoiman palvelukeskusten kanssa.

**Toiminnan reunaehdot**

Toimintamalli kokonaisuudessaan on edullinen edellyttäen että samaan aikaan on käynnissä vähintään 2 osallistujaryhmää. Projektin koko prosessi maksaa keskimäärin 6 000 € / osallistuja. Hinta muodostuu 150 oppilastyöpäivästä (7 kk), joiden hinta on noin 40 €/päivä.

Projektissa toimii ohjaava kouluttaja ja kaksi ammatillista valmentajaa. Työn vaativuuden vuoksi tarpeen on myös työnohjausresurssi. Moniammatillista otetta vaativaan työhön soveltuvat monenlaiset taustatutkinnot. Ohjaavalla kouluttajalla tulisi olla soveltuva ylempi korkeakoulututkinto ja ammatillisilla valmentajilla tulisi olla sosionomin tai sitä vastaavan koulutuksen antama pohja.

**Kokemuksia pilotoinnista**

Kokemukset toimintamallin kehittämisen aikana kahdessa eri projektissa ovat olleet erittäin hyviä. Into Work -projektin (Employment Horizon 1996-1999) työnantajapalautteen mukaan (67 teemahaastattelua) he pitivät toimintaa perusteltuna ja turvallisena tapana rekrytoida pitkäaikaistyötön tai toimintarajoitteinen henkilö.

Moniammatillinen yhteistyöverkosto on antanut myös erittäin positiivisen palautteen (teemahaastattelut), jonka mukaan he ovat nähneet selvästi positiivisen muutoksen asiakkaidensa elämässä ja myös ammatillisten tavoitteiden saavuttamisessa.

Osallistajat kertoivat (puhelinhaastattelut, n=107) että 90 % heistä koki toimintamallin vaikuttaneen positiivisesti (paljon, erittäin paljon) heidän elämäänsä. Into Work –projektin seurannassa 75 % projektin käyneistä oli projektin jälkeen ollut työssä normaalissa työsuhteessa tai ammatillisessa koulutuksessa (pitkittäistarkastelu).

Myös nykyisessä Rehti meininki -projektissa on saavutettu hyviä tuloksia osallistujaryhmällä (mielenterveyskuntoutujat), joiden työelämään integroitumisen tukeminen on ollut perinteisesti erittäin haastavaa toimintaa. Myös tällä osallistujaryhmällä on saavutettu merkittäviä tuloksia työllistymisessä avoimille työmarkkinoille. Yli 50 % osallistujista on joko työllistynyt tai aloittanut ammatillisen koulutuksen (usein oppisopimuskoulutus) projektin jälkeen.